Título: Obra social sindical para los pasantes
Autor: Alegre, Carlos
Publicado en: Sup. Act. 02/02/2010, 02/02/2010, 1 - DT2010 (febrero), 293
Cita Online: AR/DOC/1/2010

Los empleadores deben brindar a sus pasantes la cobertura de salud de la Obra Social que corresponda a su actividad principal. El aporte patronal no puede ser inferior al cinco por ciento de la asignación estímulo sin retener ninguna cantidad al pasante.

El pasado 23 de diciembre el Superintendente de Salud emitió la Resolución 1225/09 que reglamenta el artículo 15 de la ley 26.427 (Adla, LXIX-A, 43) de la ley de pasantías educativas. De esta manera llega a concreción lo que ya estaba definido en la ley y en su reglamentación.

Quienes pueden incorporar pasantes a su nómina deben brindar, de manera obligatoria, la cobertura de salud de la Obra Social que corresponda a su actividad principal. Esa prestación debe otorgarse desde el momento de inscripción del beneficiario y alcanza al grupo familiar. El aporte patronal no puede ser inferior al cinco por ciento (1) de la asignación estímulo sin retener ninguna cantidad al pasante.

Asimismo, la resolución ordena a la AFIP a incluir en el formulario electrónico respectivo los campos necesarios para su implementación.

En el ámbito educativo y laboral esta decisión era esperada, ya que había sido anunciada por los Ministros de Trabajo y de Salud en forma conjunta, lo que motivó a que, de hecho, las empresas, a la hora de dar de alta una pasantía, incluyeran a la Obra Social sindical en el formulario correspondiente.

Las universidades, especialmente las nacionales multitudinarias, que suelen ofrecer cobertura de salud, ya no podrán utilizarlas para cubrir las prácticas de sus alumnos.

Los pasantes a los que alcanza esta resolución son los estudiantes de la Educación Superior, de la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos y de la Formación Profesional que están bajo el Sistema Educativo de la Nación. Quedan exceptuados los regímenes provinciales, los menores de 18 años y aquellos cuyo plan de estudio incluya prácticas profesionales de carácter obligatorio.

La pasantía tiene una duración mínima de dos meses y máxima de un año, con la posibilidad de extenderla una sola vez por el término de seis meses; la pregunta obligada es si se le aplican al pasante los plazos de espera para ciertas prácticas (carencias), y si cubre enfermedades ya existentes y patologías de nacimiento. Entendemos que la Obra Social debe cubrir todos esos casos, atento a que el artículo tercero exige brindar las prestaciones desde el momento de la inscripción.

No parece que esté resuelto el derecho de opción de cambio de Obra Social por parte del pasante; al menos en forma práctica. La ley permite a los trabajadores ejercer el derecho de opción desde el momento mismo del inicio de la relación laboral; análogamente se debería extender a los pasantes y cubriría también las prácticas y patologías del párrafo anterior (2). Sin embargo la pasantía no es una relación de este tipo sino una herramienta pedagógica. Además, en caso acceder a ese derecho, el tiempo de la gestión del trámite podría hacer ineficaz la opción, debido a la brevedad de la extensión de la pasantía.

Del mismo modo, el empleador debe dar la cobertura mínima establecida en la ley de Obras Sociales también cuando exceda el aporte exigido por ésta. En este caso el patrono está obligado a efectuar aportes más allá de lo exigido por la ley citada, aun cuando el Régimen de Aplicación de las Obras Sociales establezca que cualquier aumento en la contribución patronal debe ser establecido por ley, (3) y en este caso se hace efectivo por medio de una resolución de un ente autárquico. Cabe preguntarse también, si una vez extinguida la relación, el pasante que se haya desempeñado por tres meses por lo menos tiene derecho a los beneficios por otros tres meses adicionales. (4)

La resolución no dice expresamente cuándo entra en vigencia; debemos suponer que lo hace el primer día hábil después de su publicación en el Boletín Oficial. Si esto es correcto, el empleador debe dar de alta a los pasantes que incorpore en el futuro con el sistema de la obra social sindical desde ese día. ¿Esto es así o se debe esperar a que la AFIP habilite los campos correspondientes en el Formulario 931?

La letra de la ley dice que se debe otorgar al pasante una cobertura de salud, cuyas prestaciones estén previstas en la ley de Obras Sociales; debemos entender que hace referencia a los beneficios y no a la manera en que se lleva a cabo. (5) El espíritu que inspira al legislador es manifiesto y se refiere a que se le otorguen al pasante, por lo menos, los beneficios del Programa Médico Obligatorio o cobertura básica, sin interesar si el medio utilizado es una Obra Social correspondiente a la actividad principal del empleador u otro también adecuado.

Asimismo, habría que preguntarse si entre las atribuciones de la Superintendencia de Servicios de Salud están las de emitir normativas que obliguen a los empleadores, y también si puede intervenir en la actividad de una entidad dependiente de otro Ministerio como es la AFIP. La norma que la crea solamente la faculta para que actúe "en calidad de ente de supervisión, fiscalización y control de los agentes que integran el Sistema Nacional del Seguro de Salud" (6); ni las empresas, ni el Ministerio de Economía integran este sistema. No deja de llamar la atención que la misma resolución cite la norma de creación del ente y hasta el nombramiento del actual superintendente como fundamento para legitimar lo reglamentado.

Entendemos que con la presente normativa y con los proyectos que están en el congreso actualmente, se tiende a eliminar la figura de las pasantías, la razón que las impulsa y su exclusión del sistema educativo como herramienta pedagógica. Contrariamente, las leyes de Educación Nacional, (7) la de Educación Técnico Profesional (8) y la Constitución Nacional (9) fomentan la articulación entre la educación y el trabajo y valoran formalmente la inserción laboral. El propio Ministerio de Educación, desde su página Web y en coordinación con el Ministerio del Interior, (10) impulsa el ingreso de estudiantes extranjeros para que realicen prácticas profesionales en forma de pasantías; así la Dirección de Migraciones otorga visas para realizar actividades que suelen estar vedadas para estudiantes de intercambio en otros países.

Por otro lado, se ha creado una laguna legal que amerita urgente resolución: no hay normativa nacional que regule las prácticas obligatorias previstas en los planes de estudios de carreras universitarias y terciarias. Tampoco se incluyen las prácticas del sistema de Formación Profesional, tan caro y necesario para nuestro país que ha visto caer, por diferentes causas, la educación técnica.

Al mismo tiempo la ley prohíbe contratar pasantes menores de 18 años, aun cuando la legislación laboral permite la incorporación al mundo del trabajo a los mayores de 16 años, y es interesante comprobar que precisamente en esa franja etárea es cuando se dan las mayores oportunidades para la culminación de las prácticas de la Formación Profesional en la educación técnica (11). Esto, sumado al gran número de jóvenes que no trabaja ni estudia en esta etapa crucial de su vida.

La resolución, en sus considerandos denomina "trabajo" a la práctica de los pasantes. La ley les otorga los beneficios regulares y las licencias del personal. La autoridad de contralor no es la entidad educativa ni el Ministerio de Educación, sino el Ministerio de Trabajo, y la resolución que comentamos equipara a los pasantes a los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia. (12) Debemos agregar que se ha presentado en el Congreso Nacional un proyecto para otorgar también beneficios previsionales. (13)

Pensamos que con la nueva ley de pasantías, la reglamentación y las normas complementarias será difícil que un patrono considere seriamente contratar pasantes. Los beneficios que podría obtener por el esfuerzo de formar a alumnos para que terminen su formación académica no compensarían ni los gastos ni los riesgos a los que se exponen por utilizar esta figura.

Nos extraña que no haya en nuestro derecho a nivel nacional, otro instituto legal para las prácticas obligatorias exigidas en los planes de estudios y se dificulte el ingreso a la primera experiencia profesional. Lo lamentamos especialmente en la actual coyuntura de desempleo entre los jóvenes, el incremento del trabajo informal y la falta de personal debidamente cualificado para la producción de bienes y servicios.

(1) Ley 23.660, art. 16, a). Se incrementa con los aportes por los dependientes o cuando la CCT prevea una cantidad mayor.

(2) Decreto PEN 504/98, artículo 13, modificado por el Decreto PEN 1400/2001.

(3) Ley 23.660, artículo 17 (Adla, XLIX-A, 50).

(4) Cfr. Ley 23.660, artículo 10, a).

(5) Ley 26.427, artículo 15.

(6) Decreto PEN, 1615/96, artículo 2°.

(7) Ley 26.206, artículos 30, g) y 33 (Adla, LXVII-A, 137).

(8) Ley 26.058, artículos 10, f),14, 15 y 16.

(9) Constitución Nacional, artículo 75, inciso 19.

(10) Dirección Nacional de Migraciones, Disposición N° 20699/06.

(11) Actualmente hay un proyecto de ley para bajar la edad a 16 años fundamentado precisamente en esta razón: N° de Expediente: 6082-D-2009. Trámite Parlamentario: 175 (10/12/2009).

(12) Ley 23.660, artículos 8 y 9.

(13) N° de Expediente: 5750-D-2009. Trámite Parlamentario: 164 (20/11/2009).